

Sammanfattning

Ett el- och VVS-företag har sagt upp en VVS-montör. Som grund för uppsägningen har gjorts gällande att montören olovligen med tillägnelseuppsåt har tillgripit en penntermometer hos en av de grossister som bolaget anlitar. Fråga i huvudsak om huruvida arbetsgivarparterna har förmått styrka att montören har gjort sig skyldig till det aktuella tillgreppsbrottet.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2010-03-17
StockholmDom nr 18/10
Mål nr A 74/09**KÄRANDE**

Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 106 32 Stockholm
Ombud: advokaten Emil Ödling, Advokatfirma DLA Nordic KB,
Box 7315, 103 90 Stockholm

SVARANDE

1. VVS Företagen, Box 47160, 100 74 Stockholm
2. Johansson o. Gunverth VVS- och El Aktiebolag, 556401-7894,
Box 47, 430 65 Rävlanda
Ombud för 1 och 2: arbetsrättsjuristen Anita Hagelin,
VVS Företagens Service AB, Box 47160, 100 74 Stockholm

SAKEN

skadestånd på grund av uppsägning

Bakgrund och yrkanden

Mellan VVS Företagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (förbundet) gäller kollektivavtal, det s.k. VVS-avtalet. Till avtalet finns bifogat en anställningsskyddsöverenskommelse (ÖLAS). I 9 § anges bl.a. att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad och att en uppsägning inte är sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagen annat arbete hos sig. Av 40 § framgår bl.a. att en arbetsgivare som bryter mot avtalet är skadeståndsskyldig. Johansson o. Gunverth VVS- och El Aktiebolag (bolaget) är medlem i VVS Företagen och därmed bundet av kollektivavtalet.

R.A. är medlem i förbundet. Han anställdes som VVS-montör hos bolaget år 2004. Den 1 juli 2008 sades han upp av personliga skäl. Som skäl för uppsägningen angav bolaget att han den 12 juni 2008 under arbetstid hade stulit en penntermometer hos Dahl, en av bolaget anlitad grossist.

Mellan parterna har uppkommit tvist om uppsägningen varit sakligt grundad. Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas. Förbundet har därefter väckt talan i Arbetsdomstolen mot VVS Företagen och bolaget.

Förbundet har, som talan slutligt bestämts, yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till R.A. betala allmänt skadestånd om 60 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämningen, den 23 april 2009, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt käromålet. Rätteyrkandet har vitsordats som skäligt i och för sig. För det fall Arbetsdomstolen finner att bolaget är

skadeståndsskyldigt har arbetsgivarparterna yrkat att skadeståndet jämkas till noll. Förbundet har bestritt att det föreligger skäl för jämkning.

Förbundet har återkallat det i stämningsansökan framställda yrkandet om ekonomiskt skadestånd till R.A., men förbehållit sig rätten att framställa sådant yrkande för tid efter huvudförhandlingen.

Arbetsgivarparterna har uppgett att de inte har någon erinran mot att Arbetsdomstolen skriver av målet såvitt avser yrkandet om ekonomiskt skadestånd och att de inte heller har någon erinran mot att förbundet förbehålls rätten att i framtiden framställa yrkande om ekonomiskt skadestånd.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Bakgrund

R.A. har arbetat som rörläggare under trettio år. Han anställdes år 2004 som VVS-montör hos bolaget, där även hans son arbetade. Under de sista två åren i bolaget arbetade R.A. nästan uteslutande på olika entreprenader som VVS-montör. R.A. har haft problem med depressioner och även varit manisk.

Händelseförloppet den 12 juni 2008

Den 12 juni 2008 besökte R.A. tillsammans med kollegan C.B. grossistföretaget Dahl i Kungsbacka. Medan C.B. utträttade sina ärenden gick R.A. runt i butiken. Han tog ner en penntermometer från en hylla. När C.B. vinkade på honom för att de gemensamt skulle ta en fika i butikslokalen, lade han ifrån sig termometern. Därefter drack han och kollegan kaffe och åkte sedan därifrån. R.A. har alltså inte stulit någon termometer vid sitt besök hos Dahl.

Senare samma dag ringde bolagets ställföreträdare L.A. till R.A. och ville att de skulle träffas. De träffades i bolagets lokaler på eftermiddagen samma dag. L.A. berättade att en företrädare för Dahl hade ringt och berättat att det av en övervakningsfilm framgick att R.A. under sitt besök i butiken hade tillgripit en penntermometer. R.A. blev bestört när han fick höra vad han anklagades för. Han ville omedelbart åka till Dahl för att reda ut saken, men fick av L.A. beskedet att han inte var välkommen dit. L.A. uppmanade R.A. att stanna hemma från arbetet påföljande dag. Därefter har R.A. inte utfört något arbete för bolaget.

Händelseförloppet efter den 12 juni 2008

Den 16 juni 2008 hölls ett möte där R.A. och dennes son samt ställföreträdarna L.A. och J.W. och företagsläkaren S.S. närvarade. Bolaget

underrättade R.A. om att bolaget hade för avsikt att säga upp honom. R.A. blev därefter sjukskriven.

Överläggningar mellan bolaget och förbundet med anledning av underrättelsen om uppsägning, ägde rum på bolagets kontor den 26 juni 2008. Vid överläggningen bad avdelningsombudsmannen P.H. att få se övervakningsfilmen. Bolaget gick med på detta och tog kontakt med Dahl under överläggningen. Överläggningen ajournerades och parterna begav sig till Dahl för att titta på övervakningsfilmen. När de kom till Dahl visade det sig att filmen var raderad. Det är oklart vad skälet till detta var.

Den 10 juli 2008 tog R.A. del av bolagets beslut att säga upp honom.

Omplaceringsskyldigheten

Bolaget har inte uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Den omplaceringsutredning som bolaget har gjort är inte tillräckligt noggrann. Mot den bakgrunden får det anses oklart om någon omplaceringsmöjlighet har funnits hos bolaget. Oavsett om det funnits lediga anställningar eller inte har bolaget inte gjort vad det kunnat för att behålla R.A. i anställning.

Sammanfattning av grunderna för talan

R.A. har sagts upp från sin anställning hos bolaget utan att saklig grund för uppsägning har förelegat. Han har inte tillgripit någon penntermometer och tillägnat sig denna. För det fall Arbetsdomstolen skulle komma fram till att R.A. med tillägnelseuppsåt har tillgripit penntermometern föreligger likväl inte saklig grund för uppsägning. Den påstådda gärningen har ett lågt straffvärde, gärningen har inte varit riktad mot arbetsgivaren och det har varit fråga om en engångsföreteelse då R.A. befunnit sig i en personlig kris. Bolaget har inte fullgjort sin skyldighet att omplacera R.A. till annat arbete i bolaget.

Då det inte förelegat saklig grund för uppsägningen ska bolaget betala allmänt skadestånd till R.A. enligt det mellan parterna gällande kollektivavtalet (ÖLAS).

Arbetsgivarparterna

Bakgrund

Bolaget är ett rör- och elföretag med 24 montörer anställda, varav sex inom el och 18 inom VVS. Därutöver har bolaget fem tjänstemän, varav två är delägarna L.A. och J.W. Bolagets huvudsakliga inriktning är servicearbeten inom områdena VVS och el, men även entreprenadarbeten förekommer. Bolaget har byggt upp sin verksamhet med kvalitet och tillit som varumärke. Flertalet av bolagets kunder är privatpersoner. Inför utförandet av ett servicearbete lämnar kunderna i regel sina nycklar till bolaget. Därefter utför bolagets montörer det beställda arbetet under tid då kunderna inte är hemma.

Kundernas tillit till bolaget och dess anställda är en förutsättning för att bolagets arbete ska kunna bedrivas på detta sätt.

Bolaget har ett lager där montörerna kan hämta materiel inför utförandet av ett arbete. Om något saknas på lagret har montörerna rätt att åka till närmaste grossist för att införskaffa det de behöver. Dahl är en av de grossister som montörerna då kan vända sig till.

R.A. anställdes som VVS-montör hos bolaget i januari 2004. Han hade lång erfarenhet i branschen, både som anställd och som egen företagare. Hos bolaget utförde R.A. framför allt servicearbeten och då på egen hand utan övervakning av till exempel arbetsledare.

Händelseförloppet den 12 juni 2008

R.A. kom tillsammans med sin kollega C.B. till Dahl tidigt på morgonen den 12 juni 2008. P.M., som är butiksansvarig i Dahls butik i Kungsbacka, noterade att R.A. uppträdde märkligt. P.M. tyckte att det var konstigt att R.A. ensam begav sig till avdelningen för kylverktyg trots att han var verksam inom ett område som inte använde den typen av utrustning. Därutöver tyckte han att R.A. verkade nervös. P.M. höll sig därför i närheten av R.A. och följde även efter honom mot butikens utgång. R.A. och C.B. gick därefter till butikens kafeteria. När de hade lämnat butiken tittade P.M. på den övervakningsfilm som hade spelats in under R.A:s besök i butiken. Av filmen framgick att R.A. med våld brutit loss en termometer från sin upphängningsplats och stoppat den i sin ficka på byxbenet. Av övervakningsfilmen framgick vidare att P.M. kort därefter närmade sig R.A. varefter båda lämnade kamerans upptagningsområde. Övervakningskameran var placerad cirka två meter från den plats där R.A. tillgrep termometern. Filmens bildkvalitet var mycket bra. Under den tid då P.M. följde efter och iakttog R.A. lade denne inte ifrån sig någonting i butiken. Penntermometerns värde uppgick till 368 kr exklusive moms.

P.M. kontaktade därefter J.W. per telefon och berättade vad som hänt. P.M. förklarade att det av en övervakningsfilm framgick att R.A. hade slitit ner en termometer från en hylla och lagt den i sin byxficka.

Med anledning av den information som P.M. lämnat kallades R.A. till ett möte hos bolaget samma dag. R.A. nekade till anklagelsen som riktades mot honom. Han ville att han och bolagets företrädare gemensamt skulle åka till Dahl för att titta på övervakningsfilmen. L.A. förklarade att detta inte var möjligt med hänsyn till att P.M. uppgett att R.A. inte längre var välkommen till butiken och att det var för sent att åka dit med tanke på att Dahl skulle stänga för dagen. L.A. uppmanade R.A. att stanna hemma från arbetet under ett par dagar medan saken utreddes.

Händelseförloppet efter den 12 juni 2008

Varken L.A. eller J.W. ville först tro att R.A. hade gjort sig skyldig till ett tillgrepp på sätt som P.M. beskrivit. De trodde att det hade skett ett misstag.

J.W. hade en personlig relation till R.A. genom att R.A:s och J.W:s föräldrar bodde grannar. Det gjorde att situationen blev särskilt svår att hantera för J.W.

För att få klarhet i vad som hade hänt åkte L.A. den 13 juni 2008 till Dahl i Kungsbacka där han fick titta på övervakningsfilmen. Filmen var tydlig och efter att ha tagit del av den fanns det, för L.A., inte längre några tveksamheter om huruvida P.M:s uppgifter var riktiga. L.A. bad att få ta med sig övervakningsfilmen, men P.M. gav honom beskedet att Dahl ville behålla den.

Efter L.A:s besök hos Dahl förde han och J.W. en diskussion om möjligheterna att framöver ha kvar R.A. i anställning hos bolaget. De kom fram till att det, med hänsyn till det inträffade, inte var möjligt att ha honom kvar i arbete i den externa verksamheten, dvs. ute hos bolagets kunder. Bolaget hade inte fortsatt förtroende för R.A. Vid dessa överväganden beaktade bolaget att verksamheten bedrevs på ett sådant sätt att montörerna, och däribland R.A., hade tillgång till privatbostäder och lokaler utan övervakning från vare sig kunderna eller arbetsgivaren. J.W. och L.A. diskuterade vidare möjligheten att omplacera R.A. till arbete på bolagets lager eller butik. De kom dock fram till att detta inte var möjligt eftersom det inte fanns några lediga arbeten där.

Som förbundet beskrivit hölls den 16 juni 2008 ett nytt möte där R.A., hans son och företagsläkaren medverkade. R.A. uppgav då att han inte hade något minne av att han hade tillgripit något, men att han hade tagit ner något föremål och lagt det ifrån sig på en fönsterbänk i butiken. R.A. har under handläggningen lämnat flera olika versioner om sitt agerande vid besöket hos Dahl den 12 juni 2008.

Det är riktigt att förbundet vid överläggningen den 26 juni 2008 begärde att få se den aktuella övervakningsfilmen. Det visade sig att filmen hade raderats.

Omplaceringsskyldigheten

Enligt arbetsgivarparternas uppfattning förelåg i själva verket laga grund för avskedande. Av sociala hänsyn beslutade dock bolaget att i stället säga upp R.A. Bolaget har, mot den bakgrunden, inte haft någon skyldighet att omplacera R.A. Trots detta gjorde bolaget den 13 juni 2008 en omplaceringsutredning, som är daterad den 19 juni 2008. Det var fullständigt klart att det inte fanns några lediga arbeten hos bolaget som R.A. hade tillräckliga kvalifikationer för. Bolagets storlek var sådan att det, för bolagets ställföreträdare, var en överblickbar situation både vad gällde lediga arbeten och vilka kvalifikationer varje arbete krävde.

Det fanns, av skäl som redovisats ovan, ingen möjlighet att omplacera R.A. till arbete inom bolagets externa verksamhet eller att ge honom särskilda uppgifter inom den. Det fanns, enligt bolagets bedömning, risk för att R.A:s beteende skulle upprepas, vilket skulle innebära katastrof för bolaget. Det var

inte möjligt att inrätta en tjänst som enbart entreprenadmontör. Varje entreprenaduppdrag pågick vanligtvis ett par veckor, men montörerna utförde servicearbeten även under pågående entreprenadarbeten. Även entreprenadmontörerna utför dessutom vid ombyggnationer arbeten i kundernas bostäder.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

R.A. har med tillägnelseuppsåt tillgripit en penntermometer till ett värde av 368 kr exklusive moms. Tillgreppet har skett under arbetstid hos en av de grossister som bolaget anlitar och har en affärsrelation med.

Mot bakgrund av R.A:s agerande har skäl för avskedande förelegat. Bolaget har därmed inte haft någon skyldighet att omplacera R.A. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget ändå haft en omplaceringskyldighet har bolaget i vart fall uppfyllt sin skyldighet genom den omplaceringsutredning som genomförts. Vid den framkom dels att det inte var möjligt att omplacera R.A. till en annan anställning som VVS-montör utan att samma skada för bolaget skulle uppstå, dels att det inte fanns någon annan ledig anställning i bolaget för vilken R.A. hade tillräckliga kvalifikationer.

Saklig grund för uppsägning har förelegat varför förbundets talan ska ogillas.

Domskäl

Tvisten

R.A. sades den 1 juli 2008 upp från sin anställning som VVS-montör hos bolaget. Som grund för uppsägningen har arbetsgivarparterna gjort gällande att R.A. den 12 juni 2008 med tillägnelseuppsåt tillgripit en penntermometer hos en av de grossister som bolaget anlitar och har en affärsrelation med. Penntermometern kostade 368 kr, exklusive moms.

Förbundet har bestritt att R.A. har gjort sig skyldig till det påstådda tillgreppsbrottet. För det fall Arbetsdomstolen skulle komma fram till att brottet är styrkt har förbundet gjort gällande att gärningen och omständigheterna i övrigt inte varit sådana att det har förelegat saklig grund för uppsägning. Förbundet har slutligen gjort gällande att bolaget inte har fullgjort sin omplaceringskyldighet.

Tvisten i målet gäller alltså om bolaget har haft saklig grund för att säga upp R.A. och i första hand om R.A. tillgripit den aktuella termometern.

Parterna är i målet överens om att kollektivavtalets krav på saklig grund vid uppsägning har samma innebörd som motsvarande krav i 7 § anställningskyddslagen.

Utredningen i målet

Arbetsdomstolen har avgjort målet efter huvudförhandling. Vid denna har på begäran av förbundet hållits förhör under sanningsförsäkran med R.A. samt vittnesförhör med ombudsmannen P.H. På begäran av arbetsgivarparterna har hållits förhör under sanningsförsäkran med bolagets ställföreträdare L.A. samt vittnesförhör med P.M. och P.G., båda anställda hos Dahl. Förhöret med P.G. har hållits per telefon.

Några rättsliga utgångspunkter

Arbetsdomstolen har i ett flertal tidigare avgöranden tagit ställning till frågan om det förelegat skäl för avskedande eller uppsägning av arbetstagare som gjort sig skyldiga till tillgreppsbrott. Som domstolen tidigare framhållit utgör tillgreppsbrott, som riktas mot arbetsgivaren eller som begås på arbetsplatsen, allvarliga förseelser varigenom den anställda på ett väsentligt sätt åsidosätter sina åligganden. Rättspraxis innehåller åtskilliga exempel på att ett sådant handlande bedömts vara så grovt att arbetsgivaren ansetts berättigad att omedelbart upplösa anställningsförhållandet genom avskedande.

Det är inte enbart den ekonomiska skada, som kan drabba en arbetsgivare genom en arbetstagares tillgreppsbrott, som ligger bakom den förhållandevis stränga synen på tillgreppsbrott i anställningsskyddssammanhang. Minst lika viktigt är att ett sådant brott ofta är ägnat att rycka undan en väsentlig förutsättning för ett anställningsförhållande genom att rubba det förtroende som både arbetsgivare respektive arbetskamrater måste kunna känna för en arbetstagare och arbetskamrat. Även tillgreppsbrott som inte riktas direkt mot arbetsgivaren men som begås på arbetsplatsen måste därmed bedömas som allvarliga förseelser. Samma synsätt måste principiellt anläggas på tillgreppsbrott som visserligen inte i strikt mening begås på arbetstagarens arbetsplats, men som sker med utnyttjande av de särskilda möjligheter som arbetstagarens rätt att uppehålla sig på denna kan erbjuda. Även i sådana fall är det normalt fråga om ett allvarligt missbruk av det förtroende som arbetsgivaren på grund av anställningsförhållandet måste ge åt arbetstagaren (jfr AD 1989 nr 25 och prop. 1981/82:71 s. 72).

Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att arbetstagaren begått en handling som är av sådant slag att ett avskedande eller en uppsägning är berättigad. Enligt domstolens praxis gäller att beviskravet i ett fall av detta slag inte kan sättas lägre än i motsvarande brottmål (se AD 2009 nr 24 och där gjorda hänvisningar).

Har R.A. gjort sig skyldig till ett tillgreppsbrott den 12 juni 2008?

Den fråga Arbetsdomstolen inledningsvis har att ta ställning till är om R.A., på sätt som arbetsgivarparterna har gjort gällande, med tillägnelseuppsåt tillgripit en penntermometer vid sitt besök hos grossisten Dahl den 12 juni 2008. Parterna är överens om att penntermometern inte återfunnits hos R.A.

Det är ostridigt att R.A. vid det aktuella tillfället tog ner en penntermometer från dess upphängningsplats. R.A. har däremot förnekat att han stoppade

termometern i sin ficka på byxbenet och har berättat han i stället lade ifrån sig den på en hylla i butiken. Enligt R.A. tog han alltså inte med sig termometern ut genom kassorna i butiken vilket arbetsgivarparternas påstående innebär.

Det finns inte några vittnesuppgifter om att någon sett R.A. ta termometern när tillgreppet skulle ha inträffat. Arbetsgivarparternas påståenden grundar sig i stället på vad som framkommit på en övervakningsfilm som numera är raderad. Enligt samstämmiga uppgifter från P.M., P.G. och L.A., som samtliga uppgett att de tittat på filmen, framgick det tydligt av denna att R.A. slet ner termometern och stoppade den i sin ficka på byxbenet samt att P.M. endast några sekunder därefter dök upp i bild. Bortsett från R.A:s egen uppgift, om att han inte stoppade termometern i byxficka, finns inget i utredningen som talar emot deras uppgifter. Arbetsdomstolen finner därför inte anledning att ifrågasätta dessa. Genom P.M:s, P.G:s och L.A:s uppgifter finner Arbetsdomstolen det alltså utrett att R.A. stoppat penntermometern i sin byxficka.

R.A. har, som redovisats ovan, gjort gällande att han lade ifrån sig penntermometern på en hylla i butiken. Av hans uppgifter har inte närmare framkommit om detta skulle ha skett i samband med att han tog ner penntermometern eller först i ett senare skede på vägen mot utgången.

När det gäller R.A:s agerande i samband med att han tog ner penntermometern framgår av P.M:s, P.G:s och L.A:s uppgifter att övervakningsfilmen utgjorde en obruten sekvens. Det fanns, i det skedet, dvs. omedelbart efter att R.A. lagt penntermometern i sin ficka, alltså inte någon möjlighet för honom att lägga ifrån sig penntermometern på en hylla utan att detta skulle ha framgått av filmen. Enligt Arbetsdomstolen kan det därmed uteslutas att R.A. redan då skulle ha lagt ifrån sig penntermometern.

Nästa fråga är då om R.A. kan ha lagt ifrån sig penntermometern på vägen mot utgången och därmed utanför kamerans upptagningsområde. P.M. har berättat bl.a. följande. Han tyckte att R.A. betedde sig konstigt och tog sig till kylavdelningen där R.A. befann sig. Han hade med sig ett par backar som skulle pantas och gick mot en bakdörr som finns där. Han hade uppsikt över vad R.A. gjorde. Han följde efter honom mot utgången. Han såg inte att R.A. tillgrepp något. När R.A. och kollegan lämnat butiken tittade han på övervakningsfilmen och såg då att R.A. tagit en penntermometer. P.M. har därutöver uppgett att han inte såg att R.A. lade ifrån sig något och att han dessutom letade efter termometern efteråt utan att kunna finna den.

Utöver P.M:s uppgifter är det besvärande för R.A. att han, trots övertygande bevisning, inte velat tillstå att han stoppade penntermometern i sin byxficka och att han alltså inte heller lämnat någon rimlig förklaring till varför han lade penntermometern där. Dessa omständigheter behöver emellertid inte nödvändigtvis betyda att hans avsikt varit att tillägna sig penntermometern.

Arbetsdomstolen finner i och för sig inte anledning att ifrågasätta P.M:s uppgift om att han inte sett eller uppfattat att R.A. lade ifrån sig termometern

på vägen mot utgången. Utredningen i denna del av händelseförloppet är dock bristfällig. Det framgår inte på vilket avstånd P.M. följde efter R.A. och inte heller vilka möjligheter P.M. i övrigt hade att göra iakttagelser. Av utredningen framgår inte heller under hur lång tid efterföljandet pågick eller vilka faktiska möjligheter R.A. hade att lägga ifrån sig termometern på vägen mot utgången. I avsaknad av utredning i dessa delar kan Arbetsdomstolen inte utesluta att R.A. lade ifrån sig termometern utan att P.M. hade möjlighet att uppfatta detta. R.A:s uppgift om att han lade ifrån sig penntermometern i butiken kan därmed inte anses motbevisad.

Mot bakgrund av det anförda finner Arbetsdomstolen att arbetsgivarparterna inte har förmått styrka att R.A. tagit med sig penntermometern ut ur butiken. Det är alltså inte visat att R.A. med tillägnelseuppsåt tillgripit en penntermometer den 12 juni 2008. Därmed föreligger inte saklig grund för uppsägningen av R.A.

Allmänt skadestånd

Arbetsdomstolen har funnit att bolaget har sagt upp R.A. utan att saklig grund härför förelegat. För detta brott mot kollektivavtalet är bolaget skyldigt att betala skadestånd till R.A. Arbetsdomstolen finner att det allmänna skadeståndet skäligen bör bestämmas till yrkat belopp och att något skäl för jämkning således inte föreligger.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Vid denna utgång har arbetsgivarparterna förlorat målet och ska därför ersätta förbundets rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar Johansson o. Gunverth VVS- och El Aktiebolag att till R.A. betala allmänt skadestånd med sextiotusen (60 000) kr, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 23 april 2009 till dess betalning sker.
2. Arbetsdomstolen avskriver målet såvitt avser Svenska Byggnadsarbetareförbundets yrkande om ekonomiskt skadestånd till R.A.
3. Svenska Byggnadsarbetareförbundet förbehålls rätten att väcka talan om ekonomiskt skadestånd till R.A. för tid efter huvudförhandlingen i målet.
4. Arbetsdomstolen förpliktar VVS Företagen och Johansson o. Gunverth VVS- och El Aktiebolag att med hälften vardera utge ersättning för rättegångskostnader till Svenska Byggnadsarbetareförbundet med etthundraartontusenfemhundrafemton (118 515) kr, varav 111 250 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Dag Ekman, Kurt Eriksson, Kerstin Brodowsky, Staffan Löwenborg, Sven-Olof Arbestål och Kjell Eriksson.
Enhälligt.

Sekreterare: Carin Häckter